

（※）文章中の下線を付した箇所は、前回部会で示した案から記載を修正した箇所。

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた 取組の強化について（報告）（案）

第 1 基本的考え方

- 我が国の非正規雇用労働者は、近年、役員を除く雇用者全体の約 4 割で推移しており、2024 年では 2,126 万人、36.8%となっている¹。短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者を含め、誰もが希望する働き方を実現できるようにするとともに、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても、納得できる待遇を受けられるような社会を実現していくことが重要である。
- こうした中、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）により、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るため、不合理な待遇差の禁止、非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化並びに行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の各規定が整備された。
- また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定については、法律の規定の整備に加え、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）が策定された。これらは、令和 2 年 4 月 1 日から施行されている（パートタイム・有期雇用労働法及び同一労働同一賃金ガイドラインの中小企業への適用は令和 3 年 4 月 1 日）。
- これらの施行から 5 年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきた。雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあり、2024 年には、

¹ 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表 10。

正社員・正職員の賃金を 100 とした場合、正社員・正職員以外の者の賃金は 66.9 となっている²が、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる状況にある。

- また、この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されている。
- 本部会においては、働き方改革関連法附則の検討規定等に基づき、こうした施行の状況等を勘案しつつ検討を加えた結果、本報告を取りまとめるに至った。厚生労働省においては、本報告を踏まえ、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について、所要の措置を講ずることが適当である。

第2 必要な対応の具体的な内容

1 均等・均衡待遇

(1) 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

- 我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けた労使の取組を促進する観点から、同一労働同一賃金ガイドラインについて、別添のとおり、更なる明確化を図ることが適当である。
- また、同一労働同一賃金ガイドラインについて、更なる明確化を図ることとした待遇等について、明確化の趣旨等に関する関係者の理解の促進に資するよう、分かりやすいパンフレット等により周知・啓発に取り組むことが適当である。

(2) パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映

- 事業主又は派遣元事業主が就業規則の作成又は変更時に意見を聴くように努めなければならないこととされている、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者の過半数を代表すると認められるもの及び派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者に関し、これらのものが事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮等について、指針等で示すことが適当である。その際、労働条件分科会における議

² 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」結果概況 付表2。

論の状況も踏まえて検討することが適当である。

- これに加え、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見が反映されるための工夫をするよう努めるべきであることを指針等で示すことが適当である。
 - 派遣労働者における同一労働同一賃金の理解が深まるよう、労働者派遣法第 30 条の 3 及び第 30 条の 4 の規定の基本的な考え方や、労使協定の締結に当たり過半数代表者が適正に選出されていない場合には、労働者派遣法第 30 条の 4 に基づく労使協定とは認められず、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定による待遇の確保が求められることを指針等で示すことが適当である。
 - 派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者の適正な選出や、派遣労働者の意見の反映に当たっては、派遣労働者ごとに就業場所が異なるといった実情を踏まえた取組が派遣元事業主において実践されていることから、こうした取組の好事例等について、派遣元事業主等に対する更なる周知・啓発に取り組むことが適当である。
- (3) 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善
- ① 派遣先による待遇情報の提供
 - 派遣先から派遣元事業主への比較対象労働者の待遇等の情報提供が適切に行われるよう、リーフレット等により派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発に取り組むことが適当である。
 - ② 一般賃金の算出方法及び運用の改善
 - 一般通勤手当の算定に当たり利用している「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査（平成 25 年調査）」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）について、「就労条件総合調査」（厚生労働省）（※）に変更することが適当である。
（※）通勤手当に関する調査は 5 年おきに実施（直近は令和 7 年調査）
 - 協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定の締結に際し、
 - i 改定後の一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃

金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること

ii 協定対象派遣労働者の賃金の額については、一般賃金の額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望まれること

iii 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合は、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）上、原則として労使双方の合意が必要であることに留意することを指針等で示すことが適当である。

○ 能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われるよう、労使協定のイメージ等を改善することを通じて、適切な運用を促すことが適当である。

○ 協定対象派遣労働者の賃金水準の改善に向けた労使協議が円滑に実施されるよう、職業安定業務統計から算出した一般賃金水準について、参考値として求人賃金の上限額の平均を追加することが適当である。

③ 派遣料金交渉の適切な実施

○ 派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元事業主からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、労働者派遣法第 26 条第 11 項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを指針等で示すとともに、派遣料金交渉の場で活用できる賃金・物価動向等の情報をまとめたリーフレットをセミナーで周知する等、派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発を強化することが適当である。

④ 労使協定の周知等

○ 労使協定の更なる周知を図る観点から、労使協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、書面や電子メール等による周知を行うことを指針等で示すことが適当である。

- 派遣労働者が自身の賃金について理解しやすくなるよう、労働者派遣をしようとするときの明示の様式例等を改善することを通じて、基本給に特殊勤務手当等に相当する額が盛り込まれている場合に理解しやすい明示を促すことが適当である。

(4) 福利厚生施設

- パートタイム・有期雇用労働法第 12 条の福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）以外の福利厚生施設について、現行の派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）を参考に、当該福利厚生施設の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないことを指針等で示すことが適当である。
- これらの指針等における福利厚生施設の例示として、「駐車場」を指針等で示すことが適当である。

(5) いわゆる「立証責任」

- いわゆる「立証責任」については、法的枠組みの変更の是非等について議論が行われたが、意見が一致するには至らなかった。こうしたことを踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、説明義務の改善や、労使コミュニケーションの促進等を通じて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の更なる是正を図ることとすることが適当である。

この点について、労働者代表委員からは、現行法施行以降も待遇についての雇用形態間格差が残るとともに、待遇差の改善に消極的な司法判断もあることを踏まえれば、「同一労働同一賃金」の目的達成に向け、待遇の相違を設ける使用者に相違の合理性の立証責任を課すことを法律上明確にする法改正を行うべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、不合理性の立証責任は、欧州の主要国とは異なるわが国企業の賃金制度の実態等を踏まえた仕組み。企業では現行法の理解がようやく定着し、待遇改善の途上にある。今後も現行法の枠組みを土台として、労使コミュニケーションを通じた待遇改善や雇用慣行の見直しを進めるべきとの意見があった。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- (1) 待遇の相違の内容及び理由等について事業主及び派遣元事業主に説明

を求めることができる旨の労働条件明示事項への追加等

- パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の雇入れ時における労働条件明示事項に、パートタイム・有期雇用労働法第 14 条第 2 項及び労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項に基づき事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができる旨を追加することが適当である。
- 待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資することから、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者からパートタイム・有期雇用労働法第 14 条第 2 項及び労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由に関する当該パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいことを指針等で示すことが適当である。

この点に関し、労働者代表委員からは、労働者に対して待遇の説明を尽くすことは事業主の責務であること、労働者の立証責任の負担軽減のためには労使間の情報格差の是正が重要であること等を踏まえれば、労働者からの求めの有無にかかわらず待遇差の説明を事業主の義務とする法改正を行うべきとの意見があった。

(2) 待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法

- パートタイム・有期雇用労働法第 14 条第 2 項及び労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項に基づく説明は、資料を活用し、口頭により説明する方法、又は説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法のいずれかとすること、また、資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと、さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努める旨を、指針等で示すことが適当である。

3 公正な評価による待遇改善の促進等

(1) 公正な評価による待遇改善の促進

- パートタイム・有期雇用労働者の賃金に関し、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいことや、その具体例として、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通した賃金制度や評価項目を設けることが考えられる旨を、指針等で示すことが適当である。
- 派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバックや、これらの措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を指針等で示すことが適当である。また、派遣先は、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供すること等により、派遣労働者の職務の評価等に協力することを指針等で示すことが適当である。

(2) 情報公表の促進

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況、正社員転換制度の有無や転換実績、職務に必要な資格取得のための教育訓練等の情報について、当該労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関又は自社のウェブサイトで公表することが望ましいことを、指針等で示すことが適当である。
- 派遣元事業主による労働者派遣実績やマージン率等に係る情報提供については、引き続き、自社のウェブサイトのほか、「人材サービス総合サイト」の活用が促進されるよう、セミナーによる周知・啓発等を通じて、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

(3) 正社員転換支援・キャリアアップ

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと、また、措置を講ずるに当たっては、面談等によりパートタイム・有期雇用労働者

の意向を確認し、当該意向に配慮しなければならないことを指針等で示すことが適当である。

- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）についても適用があることを認識し、これを遵守しなければならないこと等を指針等で示すことが適当である。

（４）「多様な正社員」制度の普及促進等

- 「多様な正社員」制度の普及促進等については、「多様な働き方の実現応援サイト」において制度導入マニュアルや事例集を紹介するほか、働き方改革推進支援センターにおいて、令和 7 年度から、短時間正社員制度をはじめとする多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティングを実施しており、その実施状況も踏まえつつ、効果的な支援を行っていくことが適当である。

（５）無期雇用フルタイム労働者

- 無期雇用フルタイム労働者については、労働契約法第 3 条第 2 項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていることや、無期転換後の労働条件を労働者に明示する場合においては、同項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないとされ、令和 6 年 4 月から施行されていること等を踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、当該均衡の考慮に当たっては、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を、同一労働同一賃金ガイドラインで示すことが適当である。

この点について、労働者代表委員からは、無期転換労働者を含め、「同一労働同一賃金」の法規定の対象外である無期雇用フルタイム労働者の待遇改善の観点からは、無期雇用フルタイム労働者と通常の労働者との間の合理的な理由のない待遇差の禁止規定を法制的に整備すべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、法改正により無期雇用労働者間の均衡を規定することは適切ではない。合理的理由のない待遇差の禁止を設ければ 5 年を超えて有期労働契約を更新することを控える作用が生じかねない。無期転換前の均衡確保が重要であり、転換後の待遇は教

育訓練を通じた業務の高度化等により改善されるべきとの意見があった。

4 行政による履行確保

- 同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等や労働基準監督署と連携した取組を通じて、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保を図るとともに、各種マニュアルや職務分析・職務評価の手法の活用促進、働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施、派遣元事業主及び派遣先を対象とした各種セミナーや各企業における取組状況等に関する周知広報等により、制度周知や企業の取組支援を進めることが適当である。

この点に関し、使用者代表委員からは、好事例の周知・啓発のほか、指針等の改正で新たな取組例を示す場合、事業主及び派遣元事業主の創意工夫、個々の実情に即した労使の真摯な議論の積み重ねを阻害しないよう、施行に際しては十分に配慮する必要があるとの意見があった。

- 行政ADR（裁判外紛争解決手続）について、利用が十分に進んでいるとは言い難い実態を踏まえ、更なる利用促進を図ることが適当である。
- 均等・均衡待遇の更なる徹底に向け、事業主及び派遣元事業主の理解促進を図る観点から、必要に応じ、業所管省庁の協力を得ながら、パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者が多い業界への周知・啓発等に積極的に取り組むことが適当である。

第3 雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組に係る今後の検討

- 本報告を踏まえて講じられる措置については、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保という働き方改革関連法によるパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の改正趣旨を念頭に置きながら、経済社会の変化や働き方の多様化等を踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、法規定の在り方も含め検討を加えることが適当である。